

PENGARUH STRESS KERJA DAN KONFLIK KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. OMEGA MAS PASURUAN

Syaifuddin Fahmi

*Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kertanegara Malang
Jl. Cengger Ayam 1 No.5 Malang*

Abstract

The aims of this study was to determine the effect of work stresss and work conflict on the work spirit of employees at PT. Omega Mas Pasuruan. This study uses a quantitative approach to survey research method, the research took a sample from a population and using questionnaires as a means of collecting primary data. The population in this study were all employees of PT. Omega Mas Pasuruan which amounted to 77 respondents, using census methode sample of this study are the entire population. The data analysis technique used multiple regression. The results showed that job stresss has negative effects on work spirit, labor conflict has negative effects on work spirit and labor conflict is the variable most dominant influence on work spirit.

Keywords : Job Stresss, Labor Conflict, Work Spirit

DOI : <http://dx.doi.org/10.21067/jem.v12i3.1462>

Diterima : Agustus 2016; Direvisi: September, 2016; Diterima : November 2016

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan, dimana pada hakekatnya berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan didalam perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia baik, diharapkan akan mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan.

Kinerja karyawan yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Penelitian yang dilakukan oleh Bechtold (2010) bahwa salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan adalah semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan, sebaliknya semangat kerja yang rendah akan merugikan perusahaan seperti tingkat absensi yang tinggi, perpindahan karyawan, dan produktifitas yang rendah (Zendy, 2012). Penelitian yang dilakukan oleh Nurhendar (2007) menyatakan bahwa dengan semangat kerja yang tinggi, maka kinerja akan meningkat karena para karyawan akan melakukan pekerjaan dengan lebih giat sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik.

Semangat kerja dapat diartikan sebagai semacam pernyataan ringkas dari kekuatan-kekuatan psikologis yang beraneka ragam yang menekan sehubungan dengan pekerjaannya. Semangat kerja dapat diartikan juga sebagai suatu iklim atau suasana kerja yang terdapat di dalam suatu organisasi yang menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih baik dan lebih produktif.

* Corresponding Author.

gajayana539@gmail.com

Zainun (2005) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: (1) Hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan terutama antara pimpinan kerja sehari-hari langsung berhubungan dan berhadapan dengan para bawahan, (2) Kepuasan para petugas terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya, (3) Terdapat satu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota organisasi, apabila dengan karyawan yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan, (4) Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula. (5) Adanya tingkat kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi, (6) Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan.

Globalisasi mengakibatkan adanya perubahan dengan tuntutan tertentu pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan atau waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja dan lain lain dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan tenaga kerja yang bersangkutan. Jika karyawan sebagai individu tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka karyawan dapat mempersepsikan hal ini sebagai tekanan yang mengancam dirinya dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi karyawan yang bersangkutan. Luthans (2006) mengemukakan bahwa banyak manajer melaporkan stress berkaitan dengan pekerjaan, dan lingkungan baru semakin memperburuk suasana.

Kesenjangan stress kerja merupakan keseriusan menimpa setiap karyawan di tempat kerjanya. Banyak karyawan yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Para ahli mengatakan bahwa

stress dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Handoko (2008) stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pekerja, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah. Pengendalian terhadap stress yang disfungsional akan dapat membantu organisasi agar berjalan lebih efektif. Beberapa alasan di atas memberikan pemahaman bahwa stress yang dialami oleh individu-individu yang terlibat dalam suatu organisasi ternyata dapat membawa dampak yang cukup besar bagi orang yang bersangkutan. Karena itu perlu dipahami sumber stress yang potensial dalam suatu organisasi agar dapat diupayakan pencegahan yang diperlukan. Robbins (2006) mengemukakan bahwa dampak stress pada kepuasan jauh lebih langsung. Ketegangan yang terkait dengan pekerjaan cenderung mengurangi kepuasan kerja umum. Meskipun tingkat rendah sampai sedang mungkin memperbaiki kinerja, para karyawan merasakan bahwa stress itu tidak menyenangkan.

Bagaimana mengelola karyawan bukan hal yang mudah, karena karyawan mempunyai keinginan, pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang dibawa ke dalam organisasi. Adanya perbedaan kepribadian pada diri manusia memungkinkan terjadinya konflik dalam suatu organisasi dan hal ini merupakan sesuatu yang yang tidak dapat dihindari.

Konflik dalam perusahaan terjadi dalam berbagai bentuk dan corak, yang merintangi hubungan individu dengan kelompok atau kelompok yang lebih besar. Berhadapan dengan orang-orang yang mempunyai pandangan yang berbeda, sering berpotensi terjadinya gesekan, sakit hati, dan lain-lain. Konflik dapat juga berakibat stress yang secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, tujuan serta kinerja karyawan

di dalam suatu organisasi. Stress atau tekanan dalam jiwa seorang karyawan akan berdampak pada kepuasan kerjanya. Manusia sebagai karyawan dalam suatu organisasi harus dapat mengatasi stress, baik melalui pihak lain maupun dari diri karyawan itu sendiri. Karyawan yang stress cenderung mengganggu suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting bagi dirinya, sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaannya tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Stress yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Dalam menjalankan tugas, pimpinan perusahaan tentu saja tidak terlepas dari permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan pegawai. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang sangat diperhatikan. Maka dari itu, dilakukan suatu kegiatan penilaian kepuasan kerja karyawan, yang diukur dari hubungan antara pimpinan dengan karyawan, pembagian tugas dan kesamaan atau kesesuaian program kerja.

PT. Omega Mas Pasuruan merupakan perusahaan swasta yang berorientasi ekspor yang bergerak dibidang pembuatan mebel. PT. Omega Mas Pasuruan ingin lebih meningkatkan pelayanannya kepada konsumen dengan memberikan pelayanan kualitas kelas dunia. Untuk memenuhi tugas ini dibutuhkan partisipasi karyawan yang dalam hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan semangat kerja karyawan.

Karyawan PT. Omega Mas Pasuruan sering dihadapkan dengan berbagai masalah, sehingga sangat mungkin untuk terkena stress dan konflik. Masalah tersebut dapat terjadi karena adanya serangkaian tuntutan yang berkaitan dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, keterbatasan waktu, adanya konflik peran, hubungan yang kurang harmonis dengan rekan kerja, perubahan gaya manajerial yang kurang sesuai dan hal lain yang dapat membuat seseorang merasa tertekan sehingga secara potensial dapat memicu timbulnya stress kerja dan konflik kerja pada karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stress Kerja

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress yang dapat mengganggu kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stress bisa menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis. Karyawan sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2008).

Stress kerja merupakan tekanan yang didapatkan secara tidak sengaja, atau pembebanan yang diperoleh dengan sengaja, diadakan untuk suatu tujuan. Stress kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus-respon. Stress sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Pendekatan ini memandang stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stress sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu (Robbins, 2006).

Pendekatan stress sebagai respon, menitikberatkan pada reaksi seseorang terhadap *stressor* dan menggambarkan stress sebagai variabel terikat. Sebagai contoh, karyawan perusahaan akan merasa stress atau tertekan bila dituntut untuk menghasilkan sesuatu sesuai dengan waktu yang telah diberikan. Respon yang dialami karyawan akan mengandung dua komponen yaitu komponen psikologis yang meliputi tingkah laku, pola pikir, emosi serta perasaan tertekan, dan komponen fisiologis yang berupa rangsangan-rangsangan fisik seperti jantung berdebar-debar, mulut kering, tubuh berkeringat. Respon psikologis atau fisiologis terhadap *stressor* ini disebut *strain* atau ketegangan.

Di lain pihak, stress karyawan juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar organisasi. Penyebab-penyebab stress 'off

the job' misalnya: (a). Kekuatiran finansial, (b), Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak (c). Masalah-masalah fisik (d). Masalah-masalah perkawinan (misal, perceraian), (e). Perubahan-perubahan yang terjadi di tempat tinggal, (f). Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara (Rivai, 2008).

Menurut Cox dan Gibson dkk (1996) dalam Usman, 2006 ada lima macam konsekuensi dari stress: (a). Subyektif, yang meliputi: kecemasan, agresif, acuh, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup, merasa kesepian, (b). Perilaku, yang menunjukkan gejala stress adalah mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat-obatan, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, tertawa. (c). Kognitif. Akibat stress yang bersifat kognitif dapat menyebabkan ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental. (e). Fisiologis. Stress dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme tubuh, kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, tubuh panas dingin. (f). Organisasi. Akibat yang bersifat organisasi meliputi angka absen tinggi, pergantian karyawan (*turn over*), produktivitas rendah, terasing dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi/ perusahaan) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa anggota kelompok mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja juga dapat diartikan sebagai perilaku anggota organisasi yang dicurahkan untuk beroposisi terhadap anggota yang lain. Selain itu konflik diartikan sebagai perbedaan, pertentangan dan perselisihan (Rivai, 2008). Sedangkan Stoner (1994) dalam Wahyudi, (2006) menyatakan bahwa, konflik organisasi adalah mencakup ketidaksepakatan

soal alokasi sumber daya yang langka atau perselisihan soal tujuan, status, nilai, persepsi atau kepribadian. Perbedaan pendapat atau persepsi mengenai tujuan, kepentingan maupun status serta nilai individu dalam organisasi merupakan penyebab munculnya konflik.

Pada suatu organisasi potensi konflik kerap kali didukung pula oleh kehadiran individu atau kelompok yang ambisius dan agresif. Individu atau kelompok itu dalam melaksanakan kegiatannya kerap kali merangsang potensi konflik menjadi nyata yang tidak terkendali dapat berkembang menjadi konflik terbuka yang ganas. Lebih lanjut dikemukakan oleh Luthans (2006) dalam Wahyudi, 2006, perilaku konflik dimaksud adalah perbedaan kepentingan/minat, perilaku kerja, perbedaan sifat individu, dan perbedaan tanggung jawab dalam aktivitas organisasi.

Keberadaan konflik dalam suatu organisasi tidak dapat dihindarkan, dengan kata lain bahwa konflik selalu hadir dan tidak dapat dielakkan. Konflik sering muncul dan terjadi pada setiap organisasi, dan terdapat perbedaan pandangan para pakar dalam mengkritik konflik. (Mitchell, dkk. 2000) menjelaskan bahwa konflik atau pertentangan pada kondisi tertentu mampu mengidentifikasi sebuah proses pengelolaan lingkungan dan sumber daya yang tidak berjalan secara efektif, mempertajam gagasan, bahkan dapat menjelaskan kesalahpahaman. Pertentangan kepentingan diantara anggota organisasi atau dalam komunitas masyarakat merupakan suatu kewajiban.

Secara teoritis terdapat dua jenis konflik, yaitu konflik tradisional yaitu konflik karena perbedaan interest sesuai kepentingan masing-masing antara dua pihak yang terikat hubungan kerja. Kedua pihak tersebut biasanya adalah antara pemimpin (manajer) dengan karyawan/anggota organisasi, meskipun dapat terjadi juga antar karyawan dan/atau antara kelompok karyawan. Konflik ini terjadi karena pertentangan kepentingan yang memicu setiap pihak berusaha untuk mengalahkan, mempermalukan dan bahkan menghancurkan pihak lawan. Kedua, konflik perilaku yang terjadi karena pertentangan perilaku berdasarkan perbedaan latar belakang antar para karyawan/anggota organisasi. Perbedaan

tersebut antara lain berupa ketidaksamaan latar belakang budaya, pendidikan, suku, agama, ras, warna kulit (khusus antara kulit hitam dan kulit putih di belahan bumi barat). Dalam kenyataannya konflik ini dapat dibedakan antara: (a). Konflik fungsional berupa pertentangan yang bersifat persaingan dalam berprestasi. Konflik ini pada umumnya dinilai positif bagi organisasi, sehingga perlu dikelola. (b). Konflik Interaksi, yaitu konflik terjadi karena interaksi yang disharmonis yang selalu dapat terjadi dalam manusia mewujudkan hakikat sosialitasnya. Salah satu penyebabnya adalah kondisi kecerdasan emosional atau kecerdasan sosial anggota organisasi/karyawan relatif masih rendah. Diantaranya tampak dalam sikap dan perilaku ingin menang sendiri, cenderung suka menggurui orang lain, merasa super lebih dari orang lain/sombong, egois dan ingin diistimewakan dan lain-lain, baik dalam bergaul maupun bekerja.

Semangat Kerja

Semangat kerja didefinisikan berbeda oleh beberapa ahli. Menurut Nitisemito (2006), semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sementara Anoraga (1995) menyebutkan bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan cepat selesai dan lebih baik serta biaya perunit dapat diperkecil. Definisi semangat kerja juga dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya Azwar (2002), menurut Azwar semangat kerja merupakan suatu gambaran perasaan yang berhubungan dengan tabiat/jiwa semangat kelompok, kegembiraan/kegiatan, untuk kelompok-kelompok pekerja yang menunjukkan iklim dan suasana pekerja. Bukhari (2001) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja adalah sebagai berikut: (a) Hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan, terutama antara pimpinan kerja yang sehari-hari berhubungan dan berhadapan dengan para karyawan. (b) Terdapat suatu suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apalagi dengan karyawan yang sehari-hari banyak berhubungan dengan pekerjaan. (c). Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi

yang merupakan tujuan bersama yang harus diwujudkan bersama-sama. (d). Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan-kepuasan materi lainnya yang memadai, sehingga imbalan yang dirasakan akan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan terhadap organisasi. (e). Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian serta perlindungan terhadap segala yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir pekerjaan dalam perusahaan atau organisasi.

Dalam rangka membangun semangat kerja McGregor dan Maslow (Luthans, 2006) mengatakan bahwa para karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, tidak hanya uang atau keinginan untuk mencapai kepuasan, tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti bagi mereka.

Temuan penelitian Afrizal dkk. (2014) menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara variabel bebas (Konflik Kerja dan Stress Kerja) mempengaruhi variabel terikat (Kepuasan Kerja). Sedangkan penelitian Irzani dan Witjaksono (2014) menunjukkan konflik peran terbukti mempunyai pengaruh langsung terhadap keinginan keluar kerja karyawan maupun terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan hasil pengujian pada pengaruh langsung ambiguitas peran menunjukkan kesimpulan tidak ada pengaruh langsung antara ambiguitas peran terhadap keinginan keluar kerja karyawan, namun ambiguitas peran mempunyai dampak pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.

Penelitian Susilawati (2013) menemukan pengaruh yang negatif antara stress kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat Pengaruh yang negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Serta diketahui bahwa ada pengaruh yang positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis terbukti. Sedangkan Noviansyah dan Zunaidah (2011) yang melakukan penelitian di PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja menunjukkan stress kerja (konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok dan pengaruh kepemimpinan) secara parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan stress kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian

yang dilakukan Noviansyah dan Zunaidah (2011) menunjukkan bahwa stress kerja lebih berpengaruh dari pada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Tunjungsari (2011) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana stress mampu menjelaskan varian kepuasan kerja sebesar 34,3 persen.

HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₁ : stress kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

H₂ : konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif yang menjelaskan hubungan antar variabel. Penelitian ini dilakukan pada karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan yang berjumlah 77 pegawai yang secara keseluruhan dijadikan responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari data yang diperoleh selama penelitian terhadap 77 responden, diketahui beberapa gambaran identitas pribadi sebagai berikut : responden berdasarkan jenis kelamin sesuai data yang diperoleh dari PT. Omega Mas Pasuruan, menunjukkan bahwa responden laki-laki sebanyak 40 orang (51,95%) dan selebihnya perempuan sebanyak 37 orang (48,05%). Dilihat dari tingkat pendidikan karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir S-3 sebanyak 0 orang (0,00%), S-2 sebanyak 4 orang (5,19%), S-1 sebanyak 36 orang (46,75%), Diploma sebanyak 21 orang (27,27%), dan SLTA sebanyak 16 orang (20,78%).

Sedangkan dilihat dari usia adalah 12 orang (15,58%) dari usia 25-29 tahun, 17 orang (22,08%) dari usia 30-34 tahun, 20 orang

(25,97%) dari usia 35-39 tahun, 17 orang (22,08%) dari usia 40-44 tahun dan selebihnya 11 orang (14,29%) berusia > 50 tahun. Kondisi karyawan di PT. Omega Mas Pasuruan dilihat dari masa kerja ternyata dari 25 orang (32,47%) yang masa kerjanya di atas 19 tahun, masa kerja antara 8-16 tahun sebanyak 31 orang (40,26%) dan masa kerja kurang dari 8 tahun sebanyak 21 orang (27,27%).

Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa semua instrument penelitian valid. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Sig. (2-tailed) untuk semua item variabel X₁, X₂, dan variabel Y berada dibawah 0.05.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrument penelitian reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Alpha Cornbach di atas 0,6. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas variabel X₁ (stress kerja) sebesar 0,980, nilai koefisien reliabilitas variabel X₂ (konflik kerja) sebesar 0,983.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada tabel 1. Hasil analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,530 - 0,247X_1 - 0,540X_2$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja, dengan arah yang negatif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja karyawan, maka semangat kerja karyawan akan menjadi semakin rendah dan sebaliknya.

Hasil penelitian untuk konflik kerja menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja dengan arah yang negative. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik kerja akan semakin rendah semangat kerja karyawan di PT. Omega Mas Pasuruan dan sebaliknya.

Tabel 1
Ringkasan Hasil Regresi

Model	Unstandardized Coefficient		Standartdized Coefficient	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	3,530	1,900		1,858	0,067	
Stress kerja	-0,247	0,195	0,297	2,268	0,021	Signifikan
Konflik kerja	-0,540	0,104	1,214	5,189	0,000	Signifikan
R	: -0,924					
R Square	: 0,855					
Ajd. RSquare	: 0,851					

Sumber : Data diolah, 2016

Tabel 1 diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,924. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif dan sangat kuat antara variabel stress kerja dan konflik kerja dengan semangat kerja. Hal ini bermakna semakin meningkat stress kerja dan konflik kerja di PT. Omega Mas Pasuruan, maka akan menyebabkan semakin rendah semangat kerja, dan sebaliknya.

Perhitungan analisis regresi linier berganda juga diketahui nilai koefisien determinasi R Square (R^2) yaitu sebesar 0,855. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,851 menunjukkan kontribusi atau sumbangan variabel stress kerja dan konflik kerja terhadap semangat kerja. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,851 bermakna 85,1% semangat kerja karyawan PT. Omega Mas Pasuruan ditentukan oleh variabel stress kerja dan konflik kerja, sedangkan lainnya sebesar 14,9% disebabkan oleh variabel lain diluar model.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis menunjukkan dinyatakan stress kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) secara *parsial* berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Untuk menguji hipotesis 2 dalam penelitian ini digunakan Uji-t. Kriteria penerimaan hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah: Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas $< 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya secara parsial variabel stress kerja (X_1) dan konflik kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada tingkat kesalahan 5% ($\alpha = 5\%$). Dari hasil analisis data diketahui Nilai t_{hitung} variabel stress kerja sebesar 2.268 sedangkan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1.9925

sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar $0.021 < \alpha = 5\%$ (0.05). Hal ini bermakna bahwa variabel stress kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Nilai t_{hitung} variabel konflik kerja sebesar 5.189 sedangkan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1.9925 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai signifikansi (probabilitas) sebesar $0.000 < \alpha = 5\%$ (0,05). Hal ini bermakna bahwa variabel konflik kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Variabel Berpengaruh Dominan

Untuk melihat variable yang berpengaruh dominan terhadap semangat kerja dalam penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai koefisien beta yang distandarisasi masing-masing variabel bebas. Kriteria pengujian hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah variabel bebas yang memiliki nilai koefisien beta yang distandarisasi (β_i) paling besar maka dinyatakan sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Dari hasil analisis diketahui nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel konflik kerja sebesar 1,214 sedangkan nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel stress kerja sebesar 0,297. Hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel konflik kerja lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien beta yang distandarisasi variabel stress kerja. Hasil tersebut bermakna konflik kerja merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap semangat kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pada penelitian ini terdapat pengaruh negatif yang signifikan stress kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Afrizal dkk. (2014), Noviansyah dan Zunaidah (2011) dan penelitian Tunjungsari (2011) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan dipengaruhi oleh stress kerja.

Perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa beradaptasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang semakin ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan sering dihadapkan dengan berbagi masalah dalam perusahaan sehingga sangat tidak mungkin untuk terkena stress. Stress pekerjaan dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stress muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stress.

Dalam jangka pendek, stress yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stress kerja maka karyawan tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stress bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (*turnover*).

Stress merupakan kondisi dinamik seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang kendala atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya

dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Robbins, 2006). Stress merupakan salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupannya dan stress tersebut harus diatasi baik oleh karyawan tanpa bantuan orang lain maupun dengan bantuan pihak lain, seperti para spesialis yang disediakan oleh organisasi untuk karyawan dalam bekerja.

Stress pekerjaan adalah bagian dari stress kehidupan disamping itu stress yang begitu hebat hingga melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidaknyamanan fisik (Anoraga, 2006). Stress merupakan tanggapan seseorang baik secara fisik maupun secara mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Jadi sebenarnya stress merupakan sesuatu yang sangat ilmiah. Kondisi pekerjaan yang tidak dimungkinkan bisa menyebabkan stress tergantung seberapa besar kemampuan karyawan dalam menerimanya.

Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pada penelitian ini terdapat pengaruh negatif yang signifikan konflik kerja terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian Afrizal dkk. (2014) dan penelitian dari Irzani dan Witjaksono (2014) yang menyatakan bahwa konflik kerja berpengaruh secara signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja karyawan pada PT. Omega Mas Pasuruan dipengaruhi oleh konflik kerja. PT. Omega Mas Pasuruan merupakan salah satu perusahaan swasta di Indonesia yang mempekerjakan karyawan dalam jumlah cukup besar. Perusahaan ini menyerap tenaga kerja yang memiliki berbagai kemampuan dan bidang keahlian dengan tingkat pendidikan yang beragam. Sehingga lingkungan kerja yang muncul merupakan lingkungan kerja yang dinamis, dan memiliki interaksi tinggi di mana seringkali terjadi friksi karena adanya perbedaan persepsi tentang harapan dan tujuan masing-masing pihak. Hal ini dapat menimbulkan ketegangan yang memicu ketidakpuasan atau keluhan dan berujung pada

konflik. Konflik yang sering ditemui adalah perasaan ketidakpuasan terhadap prosedur kerja, keluhan terhadap pelayanan, ketidakadilan dalam kompensasi yang diterima, dan beban kerja yang berlebihan.

PT. Omega Mas Pasuruan sebagai sebuah organisasi juga membutuhkan inovasi untuk meningkatkan profesionalisme dalam memberikan kepuasan pada konsumen. Kurangnya ide-ide kreatif bagi kemajuan organisasi, mendorong organisasi pada pertumbuhan yang stagnan, sehingga menurunkan profesionalisme anggota organisasi. Salah satu cara untuk mengembalikan organisasi pada kinerja yang tinggi adalah dengan mengelola perilaku anggota organisasi dan konflik peran yang berkembang dalam organisasi.

Kesimpulan

Kesimpulan pada penelitian ini bahwa Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, adapun konflik kerja berpengaruh lebih dominan yang berpengaruh paling lebih dominan terhadap semangat kerja.

Diharapkan penelitian ini menjadi dasar bagi pengembangan perusahaan terutama dalam meningkatkan semangat kerja karyawan untuk itu perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dengan cara menurunkan stress kerja dan konflik kerja karyawan di PT Omega Mas Pasuruan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah cakupan penelitian yang kurang luas sehingga justifikasi terhadap hasil penelitian tidak bisa disamakan apabila terjadi di lingkup penelitian di tempat yang berbeda. Perluasan lingkup penelitian juga diperlukan bagi peneliti untuk meneliti stress kerja dan konflik kerja yang terjadi di perusahaan-perusahaan yang memiliki banyak cabang, sehingga bisa dilihat apakah ada perbedaan semangat kerja karyawan bila dipengaruhi oleh stress kerja dan konflik kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Afrizal, Poundra Rizky, dkk. 2014. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang.

Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Volume 8 Nomor 1 Februari 2014.

- Anoraga, Pandji. 2006. Perilaku Keorganisasian. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Azwar, Saifudin. 2002. Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya. Edisi 2. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Bechtold Mark. 2010. Improving Worker Morale Through The Use of Appreciative Inquiry. *Industrial and Commercial Training*, 43(1), pp: 25-30.
- Bruce Mitchell, dkk. 2000. Pengelolaan Sumberdaya dan Lingkungan. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.
- Handoko, Hani T. 2008. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. BPFE: Yogyakarta.
- Irzani, Dwi dan Andre Dwijanto Witjaksono. 2014. Pengaruh konflik Peran dan Ambiguitas peran terhadap keinginan Keluar Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikaradi Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Volume 2 Nomor 1 Januari 2014.
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alek S. 2006. Manajemen Personalialia, Edisi kedua, Ghalia Indonesia.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Volume 9 Nomor 18 Desember 2011.
- Nurhendar, Siti. 2007. Pengaruh Stresss Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi (Studi Kasus Pada CV Aneka Ilmu Semarang). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 7, No.3.
- Rivai Veithzal, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori dan Praktik, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Prehallindo.
- Susilawati, Endang. 2013. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PDAM Kabupaten Buton. Penelitian. Jurusan

- Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stresss Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*. Vol. 1 No. 1, Maret 2011.
- Usman, Husaini. 2006. Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Wahyudi, 2006, Manajemen Konflik Dalam Organisasi, Edisi Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Zainun, Buchari. 2005. Manajemen dan Motivasi. Jakarta: Balai Aksara.
- Zendy Pranata. 2012. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan LPD Desa Adat Kuta. Penelitian Sarjana Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Denpasar.